

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 26, 2015

Die blinden Flecken im Professionalisierungsdiskurs

Arbeitsrealität in der Erwachsenenbildung

Rezension

Wandel der Governance der Erwerbsarbeit

Irene Dingeldey, André Holtrup und
Günter Warsewa (Hrsg.)

Georg Ondrak



Wandel der Governance der Erwerbsarbeit

Irene Dingeldey, André Holtrup und Günter Warsewa (Hrsg.)

Georg Ondrak

Ondrak, Georg [Rez.] (2015): Dingeldey, Irene/Holtrup, André/Warsewa, Günter (Hrsg.) (2015): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 26, 2015. Wien.
Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/15-26/meb15-26.pdf>.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Governance, Erwerbsarbeit, Berufsfelder, Industriekapitalismus, Normalarbeitsverhältnis, Arbeitskraft, Arbeitsvermögen, Arbeitssystem, Deutschland, Prekarisierung

„Unter dem Leitbegriff ‚Governance von Arbeit‘ analysieren die AutorInnen Veränderungen und Kontinuitäten in Bezug auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Karriereentwicklung, Entlohnung und Interessenvertretung, wie auch Institutionen der Reproduktion (Berufsbildung, Familie) in Deutschland. Übergreifende These ist, dass sich alte und neue Institutionen im Sinne veränderter Komplementaritäten verbinden und sowohl individuelle als auch kollektive Akteure veranlassen, z.T. neue, eigene Bewältigungs- und Entlastungsstrategien zu entwickeln. Die sozialen Folgen dieser Entwicklung werden als ‚bipolare Heterogenisierung‘ skizziert, d.h. dass jenseits des traditionellen Kerns, der nach wie vor durch Normalarbeitsverhältnis, Normalbiographie und Normalfamilie geprägt ist, eine zunehmende Polarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Richtung Privilegierung und Prekarisierung zu erkennen ist.“ (Verlagsinformation)



Irene Dingeldey, André Holtrup, Günter Warsewa (Hrsg.)
Wandel der Governance der Erwerbsarbeit
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2015
356 Seiten



Rezension

Wandel der Governance der Erwerbsarbeit

Irene Dingeldey, André Holtrup und Günter Warsewa (Hrsg.)

Georg Ondrak

Erwerbsarbeit ist nach wie vor ein zentrales Strukturelement gesellschaftlicher Verhältnisse. Über sie gestalten sich zu einem großen Teil sowohl individuelle Identität als auch gesellschaftliche Integration.

In dem von **Irene Dingeldey, André Holtrup** und **Günter Warsewa** herausgegebenen Sammelband „Wandel der Governance der Erwerbsarbeit“ (2015) werden zwei, wie die HerausgeberInnen ausführen, bisher kaum verbundene wissenschaftliche Themengebiete, nämlich der Wandel der Erwerbsarbeit und der Wandel der Governance, miteinander verknüpft, um so neue Einblicke in die Entwicklung des Arbeitssystems zu ermöglichen. Die Analysen und Ergebnisse des Sammelbandes beziehen sich dabei auf das deutsche Erwerbssystem, lassen m.E. aber durchaus Schlüsse zur Organisation, Regelung und Verteilung von Erwerbsarbeit in anderen vergleichbaren (mittel-)europäischen Ländern wie etwa Österreich zu.

Ausgangslage: Fordismus und Postfordismus

Von ca. 1950 bis in die 1980er Jahre hinein bildete der Fordismus den wirtschaftsstrukturellen Rahmen der Gestaltung und Organisation von Erwerbsarbeit in Westeuropa. Diese spezifische Periode des Kapitalismus war, wie Dingeldey, Holtrup und Warsewa in ihrem einleitenden Beitrag ausführen, durch den Typus der beruflich qualifizierten männlichen Arbeitskraft charakterisiert. Produktionsprozesse orientierten sich am tayloristischen

Produktionsmodell, welches durch eine forcierte Arbeitsteilung und stetige technische Rationalisierung gekennzeichnet war. Weitere Charakteristika dieser Ära waren Dingeldey, Holtrup und Warsewa folgend die betriebspezifische Qualifizierung von Arbeitskräften, interne Arbeitsmärkte, betriebliche Aufstiegspfade sowie eine Trennung in abgesicherte Kern- und gering qualifizierte Randbelegschaften. Die Arbeitsbeziehungen waren durch die Aushandlungsprozesse von – nach dem Industrieprinzip organisierten, repräsentativen Verbänden – den Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbänden bestimmt. Durch Tarifverträge wurden dabei konfliktreiche Bereiche wie Lohn und Arbeitszeit reguliert.

Die Ausgestaltung des stark erwerbszentrierten deutschen Sozialsystems orientierte sich, so die HerausgeberInnen weiter, an historisch kontingenten Normalitätsvorstellungen. Dreh- und Angelpunkt war dabei das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ (NAV). Dieses unbefristete, vollzeitige und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis gewährleistete im Sinne eines „männlichen Ernährermodells“ vor allem für männliche Facharbeiter den Verdienst eines „Familienlohns“. „Männliches Ernährermodell“ und „Hausfrauenehe“ verknüpften sich zur Normalitätsvorstellung der „Normalfamilie“. Die „männliche Normalbiografie“ zeichnete sich durch eine Aufeinanderfolge von Ausbildung,

dauerhafter Integration in den Arbeitsmarkt und Verrentung aus. Für Frauen wurde die Integration in den Arbeitsmarkt durch die Familienphase meist beendet oder mündete in manchen Fällen zu einem späteren Zeitpunkt in eine Phase der Teilzeitbeschäftigung. Vor allem für Frauen bedeutete ein Abweichen von diesen Normalitäten den Verlust umfassender sozialer Sicherung (vgl. Dingeldey/Holtrup/Warsewa 2015, S. 2f.).

Angesichts des „Postfordismus“, der Tertiarisierung, Globalisierung, Flexibilisierung der Arbeitsformen und Individualisierung erodieren diese in der Nachkriegszeit etablierten Muster nun zunehmend. Dabei besteht Anlass zur Vermutung, *„dass zurzeit die über lange Phasen herausgebildete leidlich akzeptierte institutionelle Ordnung des fordistisch geprägten Industriekapitalismus durch neue Muster und Bezüge zwischen Arbeit und Gesellschaft ersetzt wird“* (ebd., S. 3).

Reproduktion von Arbeitskraft, Transformation von Arbeitsvermögen und Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital

Diese von den HerausgeberInnen einleitend kurz umrissene allgemeine Diagnose gesellschaftlichen, ökonomischen Wandels wird von den gesamt achtzehn AutorInnen des Sammelbandes für unterschiedliche Bereiche des Arbeitssystems und mit unterschiedlichen Gewichtungen nachgezeichnet. Entlang dreier definierter Strukturprobleme von Erwerbsarbeit – der Reproduktion von Arbeitskraft, der Transformation von Arbeitsvermögen und dem Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital – liefern die AutorInnen ihre Analysen zu Entwicklungen in verschiedenen Berufs- und Arbeitsfeldern sowie institutionellen Bereichen der Regelung von Erwerbsarbeit. Als verbindender Analyseansatz wurde, wie schon vorne erwähnt, die Governance-Perspektive gewählt. Governance wird dabei verstanden als das *„Gesamt aller nebeneinander bestehenden Formen der kollektiven Regelung gesellschaftlicher Sachverhalte: von der institutionalisierten zivilgesellschaftlichen Selbstregelung über verschiedene Formen des gesellschaftlichen Zusammenwirkens staatlicher und privater Akteure bis hin zu hoheitlichem Handeln staatlicher Akteure“*

(Mayntz 2004, S. 66 zit.n. ebd., S. 8). Hinsichtlich des Arbeitssystems zeigt sich Governance in Form eines komplexen Zusammenspiels mehrerer Regulierungsebenen. Diese reichen von nationaler Gesetzgebung und transnationalen Übereinkünften zu regionalen und branchenbezogenen Tarifverhandlungen, der Mitbestimmung auf Unternehmensebene bis hin zu Vereinbarungen innerhalb von Betriebsabteilungen und individuellen Aushandlungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Der Governance-Ansatz bietet den HerausgeberInnen zufolge eine Möglichkeit, die für die Strukturierung des Arbeitssystems relevanten, in unterschiedlichen Arenen stattfindenden Aushandlungsprozesse, Diskurse der Normbildung sowie Interdependenzen zwischen vielfältigen, sowohl individuellen als auch kollektiven AkteurInnen in den Blick zu bekommen.

Im Einklang mit diesem Ansatz werden folgende Fragen bezüglich Veränderungen des Erwerbsarbeitssystems formuliert, denen in den einzelnen Beiträgen mit unterschiedlichen Gewichtungen nachgegangen wird. *„1. Wie verändern sich einzelne Elemente und Formen der Governance von Erwerbsarbeit? 2. Was sind die Gründe und Mechanismen des Wandels? 3. Welche Folgen ergeben sich für die mit der Erwerbsarbeit verbundene Funktion der sozialen Integration und Sicherung?“* (ebd., S. 9). Die Bearbeitung dieser Fragen mündet gegen Ende des Sammelbandes in eine abschließende Erörterung, ob derzeitige Entwicklungen als Übergangsphase zu beurteilen sind oder ob bereits von einer Transformation zu einem neuen Typus des (deutschen) Erwerbsarbeitssystems gesprochen werden kann.

Aufbau und die einzelnen Beiträge im Überblick

Der Sammelband ist thematisch in fünf Abschnitte gegliedert. Innerhalb des ersten Abschnitts zu „Institutionen und Akteuren“ zeigt der Beitrag von **Ulrich Mückenberger** „Dimensionen des Wandels im deutschen Arbeitssystem angesichts Postfordismus und Globalisierung“, dass die institutionellen Strukturen qualitativer Regelungsbereiche, wie etwa das Ausbildungssystem oder die Organisation des Arbeitsschutzes, bislang kaum von Reformen betroffen waren. Tatsächlicher Reformdruck lastete dagegen vor allem auf Bereichen, die für Unternehmen

kurzfristig wettbewerbs- und kostenrelevant waren, wie z.B. die Erleichterung des Einsatzes von Leiharbeit. Zwei weitere Beiträge beschäftigen sich mit dem Thema „Institutioneller Wandel und neue Governance im System der Arbeitsbeziehungen“ (**Britta Rehder**) und „Individuen als neue Akteure des Erwerbssystems: Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung?“ (**Günter Warsewa**).

Der zweite Abschnitt des Bandes widmet sich der „Verteilung von Chancen und Risiken“ im Zuge des Wandels des Erwerbssystems. In ihrem Beitrag „Niedriglohn und Working Poor: Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche“ machen **Ina Berninger** und **Tim Schröder** darauf aufmerksam, dass im Hinblick auf Lohndeterminationsmechanismen nicht nur Branchen mit geringer oder fehlender Tarifdeckung von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind, sondern auch vermehrt Branchen mit öffentlichen ArbeitgeberInnen, wie etwa im Gesundheits- und Sozialwesen. Die zwei Beiträge im Anschluss thematisieren „Institutionelle Dualisierung und Geschlecht“ (**Irene Dingeldey**) sowie die „Auswirkungen des Wandels der Regulierung von Arbeitsbeziehungen auf die Lohnungleichheit“ (**Martin Groß**).

Der dritte Abschnitt widmet sich dem Thema „Mitbestimmung und betriebliche Praxis“. **Rainer Dombois** und **André Holtrup** konstatieren in ihrem Beitrag „Machtzentren der Mitbestimmung. Betriebsräte in der Multi-Arenen-Perspektive“ die zunehmende Verlagerung der Verhandlung von Einkommensgestaltung auf die betriebliche Ebene angesichts von Öffnungsklauseln und der geringer werdenden Bedeutung von Flächentarifverträgen. Auf dieser werden BetriebsrätInnen zu „Co-ManagerInnen“, welche sich in neuen Formen von Kooperationen und Koalitionen mit Unternehmensleitungen, ManagerInnen und Gewerkschaften wiederfinden. Vor allem die Kooperation mit der Unternehmensleitung wird dabei im gemeinsamen Bemühen um betriebliche „Wettbewerbsfähigkeit“ enger. Interessengegensätze werden dem zunehmend untergeordnet. Mit „Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik“ beschäftigt sich dann der Beitrag von **Alexandra Krause** und **Christoph Köhler** und „Die betriebliche Governance von Vereinbarung und

Verfügbarkeit“ steht im Zentrum des Beitrages von **Anne Goedicke** und **Tobias Ellenberger**.

Im vierten Abschnitt des Sammelbandes zur „Professionalisierung als Governancestrategie“ zeigt **Martin Baethge** in seinem Beitrag „Die schleichende Erosion im Governance-Modell des deutschen Berufsbildungssystems“, dass aufgrund der Ausweitung der Beschäftigungen im Dienstleistungssektor, der damit verbundenen Expansion vollzeitschulischer Ausbildungen und der wachsenden Konkurrenz durch Hochschulstudien das duale Ausbildungssystem in Deutschland zusehends an Bedeutung verliert und von (qualifizierten) SchulabgängerInnen immer seltener nachgefragt wird. Die ArbeitgeberInnenseite orientiert sich gleichzeitig an kurzfristigen Kosten-Nutzen-Perspektiven, wodurch die Bereitschaft, Ausbildungsplätze für das duale System anzubieten, abnimmt. Ein erheblicher Teil gering qualifizierter Jugendlicher findet so keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. „Die ‚gebrochene‘ Professionalisierung der Kinderbetreuung“ (**Gerlinde Hammer**, **Iskra Heja Kostov**, **Irena Medjedović**) sowie „Vom ‚Organization Man‘ zur ‚Boundaryless Career‘ in der Wirtschaft“ (**Ulrich Heisig**) beschließen diesen Abschnitt.

Resümee der HerausgeberInnen: Polarisierung zwischen Privilegierung und Prekarisierung

Resümierend führen Dingeldey, Holtrup und Warsewa aus, dass der derzeitige Wandel, den die Governance des Erwerbssystems durchläuft, „*Ausdruck eines gesellschaftlichen Such- und Orientierungsprozesses [zu sein scheint], der unter großer Unsicherheit stattfindet und mit zunehmender Komplexität der Handlungs- und Funktionsbedingungen einhergeht*“ (ebd., S. 340). Dabei charakterisieren den institutionellen Wandel vor allem zwei Typen horizontaler Verschiebung¹: das sogenannte „Layering“ (neue, systemfremde Regelungen werden an alte, bestehende angehängt) und der sogenannte „Drift“ (die ungenügende Anpassung an veränderte Umweltbedingungen). Einschneidende Brüche, die vollständige Umwandlung oder Ersetzung des institutionellen Arrangements (Displacement oder Conversion) des Erwerbssystems in Deutschland

1 Zur entsprechenden Typologie institutionellen ökonomischen Wandels siehe Streeck/Thelen (2005).

sind, so die HerausgeberInnen, kaum zu beobachten. Wo sich „Layering“ und „Drift“ zeigen, führen die HerausgeberInnen bei Sichtung der Beiträge des Sammelbandes aus. Diese zeigen nämlich zum einen eine durchgängige Kontinuität der herkömmlichen institutionellen Strukturen in den untersuchten Handlungsfeldern. Der Wandel des Erwerbssystems vollzieht sich dabei vielfach in Form der Erhaltung alter Regelungsinstitutionen, an die im Zuge politischer Reformen neue, für das institutionell noch erhaltene, wohlfahrtsstaatliche System teilweise als „systemfremd“ charakterisierbare Institutionen bzw. Regelungen angelagert werden. Eine solche Form des Wandels kann als Layering bezeichnet werden. Einige der bedeutendsten Veränderungen des deutschen Erwerbssystems sind, so die HerausgeberInnen, im Zuge der Hartz-Reformen beobachtbar. Dabei entsprechen vor allem die Einführungen des Arbeitslosengeldes I als Erhalt der Statussicherung und des Arbeitslosengeldes II als bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung dem Muster des Layering.² Durch diese Reformen und der mit ihnen einhergehenden Modifizierung von Zugangs- und Zumutbarkeitsregelungen beschränkt sich die Reichweite der statussichernden Arbeitslosenversicherung zunehmend auf jenen kleinen Teil vorübergehend Arbeitsloser, der zuvor ein ausreichendes Einkommen erzielte und über „markadäquate“ Qualifikationen verfügt.

Die zweite Form des institutionellen Wandels, den Drift, also die ungenügende Anpassung an veränderte Umweltbedingungen, beobachten die HerausgeberInnen u.a. im Bereich der Tarifpolitik. Immer mehr Unternehmen wandern aus den ArbeitgeberInnenverbänden ab oder treten gar nicht erst ein. Somit schrumpft die Relevanz des bindenden, flächendeckenden Tarifsystems und konzentriert sich auf industrielle Kernsektoren, großbetriebliche Dienstleistungen (etwa Banken) und den öffentlichen Dienst. Parallel dazu steigt, wie die HerausgeberInnen weiters argumentieren, die Anzahl jener Erwerbstätigen, die weder durch Tarifpartner noch durch BetriebsrätInnen vertreten werden. Sie profitieren damit in keinster Weise mehr von den tradierten institutionellen Arrangements der Arbeitsbeziehungen (siehe ebd.).

Dingeldey, Holtrup und Warsewa orten aber auch einen Prozess des Downscaling, ein weiteres typisches Element der veränderten Governance von Erwerbsarbeit. Dabei findet eine Verlagerung von Regulierungsaufgaben und -verantwortung von höheren, zentralen Ebenen auf niedrigere, dezentrale Ebenen statt. Wo früher tarifvertragliche Regelungen großflächig arbeits- und lohnrechtliche Mindestbedingungen sicherten, werden gegenwärtig durch die Zunahme von Öffnungsklauseln und betrieblichen Vereinbarungen die Verhandlungen zur Einkommensgestaltung auf die betriebliche Ebene verlagert. Auf Seite der ArbeitnehmerInnen fällt die Gestaltung der Einkommen so in den Bereich der jeweiligen BetriebsrätInnen. Zugleich gibt es immer mehr Branchen, in denen eine kollektive Interessensvertretung vollkommen fehlt. Dementsprechend steigt der Anteil an ArbeitnehmerInnen, bei denen der Prozess der Lohnfindung vollkommen individualisiert ist. In vielen Fällen kann hier, so die HerausgeberInnen, von einer Risikoverlagerung gesprochen werden, bei denen sich ArbeitnehmerInnen mit meist mangelnden Machtressourcen gezwungen sehen, die Entlastung der Unternehmen und staatlichen Institutionen individuell zu kompensieren. Auch bei den Reformen der Sozialsysteme lassen sich Prozesse des Downscaling beobachten. Die erfolgreiche Gestaltung der Berufsbiografie wird mit dem Verweis auf die Figur des „Arbeitskraftunternehmers“ zunehmend als individuelles Projekt umgedeutet. Risiken werden auf die individuelle Ebene übertragen und das institutionelle Downscaling von Planungs-, Entscheidungs- und Bewältigungsverantwortung geht mit einem Upgrading der Anforderungen und Ansprüche an das Individuum einher (siehe ebd.). Ein Befund der HerausgeberInnen fällt in Hinblick auf die Prozesse des Layering, Drift und Downscaling alarmierend aus: *„Diejenigen, die keine oder nur geringe Marktmacht aufbieten können, werden nicht nur – wie früher – strukturell benachteiligt, sondern sind auch am stärksten von der Rücknahme der zuvor institutionell gewährleisteten und rechtlich verbindlichen Schutz- und Sicherungsmechanismen betroffen. Sie sind den Risiken, die mit den neuen Governance-Formen einhergehen, daher voll ausgesetzt, während sie von den Chancen und Möglichkeiten, die diese bieten, oftmals nicht profitieren*

² Das Arbeitslosengeld II ist eine unbefristete Leistung, die der Grundsicherung von Arbeitsuchenden und Arbeitenden dient, soweit sie ihren Lebensunterhalt nicht oder nicht vollständig durch Einkommen, Vermögen oder andere Hilfen, wie zum Beispiel auch das Arbeitslosengeld I, decken können; Anm.d.Red.

oder sogar systematisch ausgeschlossen werden“ (ebd., S. 346).

Die Analyse des Wandels der Governance der Erwerbsarbeit sowie die zusammenfassende Betrachtung der einzelnen Beiträge führen die HerausgeberInnen schließlich zu der Diagnose einer „bipolaren Heterogenisierung“: Nach wie vor existiert ein schrumpfender Kern von Erwerbsfähigen, deren Arbeits- und Lebensbedingungen durch traditionelle Institutionen und die mit ihnen zusammenhängenden Normalitäten, wie Normalarbeitsverhältnis, Normalfamilie und Normalbiografie, bestimmt sind. Jenseits dieses Kerns kommt es jedoch zu einer wachsenden Polarisierung sozialer Verhältnisse zwischen Privilegierung und Prekariisierung (siehe ebd.).

Fazit

Der Sammelband bietet einen produktiven Beitrag zur Debatte um die Entwicklung des Arbeitssystems. Vor allem die verschiedenen Beiträge zeichnen ein detailreiches Bild des gegenwärtigen Wandels der

Strukturierung von Erwerbsarbeit. Auffallend ist die durchgängige sozialwissenschaftlich-funktionalistische Perspektive, unter der die Analysen getätigt werden. Institutionen werden aus dieser Perspektive immer in Hinblick auf die Erfüllung oder Nichterfüllung ihrer Funktion für das Ganze und das Funktionieren und die Aufrechterhaltung eines spezifischen Gleichgewichts beurteilt. Fragen des Wandels beziehen sich so vor allem auf einzelne Elemente und deren Funktion und weniger auf deren Bezugsgröße, also etwa den herrschenden ökonomischen Typus und die entsprechende gesellschaftliche Organisation von Arbeit an sich. Wünschenswert wäre eine ergänzende Perspektive, welche auch eine Diskussion zu grundlegenden Fragen und Alternativen der gesellschaftlichen Organisation und Verteilung von Arbeit ermöglicht. Ansonsten bietet diese umfangreiche Publikation nicht nur für die primären Zielgruppen des Bandes, es sind das Dozierende und Studierende von Sozial- und Wirtschaftswissenschaften oder Fach- und Führungskräfte in Unternehmen sowie BetriebsrätInnen, sowohl einen guten Einstieg in das Thema als auch durch die vielseitigen Beiträge die Möglichkeit einer vertiefenden Lektüre.

Literatur

Mayntz, Renate (2004): Governance im modernen Staat. In: Benz, Arthur (Hrsg.): Governance, Regieren in komplexen Regelsystemen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 65-76.

Streck, Wolfgang/Thelen, Kathleen (Hrsg.) (2005): Beyond continuity? Institutional change in advanced political economies. Oxford: University Press.



Foto: K.K.

Georg Ondrak, M.A.

georg.ondrak@gmx.net
+43 (0)699 12171377

Georg Ondrak studierte Soziologie an der Universität Wien. Für seine Masterarbeit: „Bildung – für wen? Eine exemplarisch wissenssoziologische Fallstudie zur Volkshochschul-Erwerbsbildung in Wien“ erhielt er den Ludo-Hartmann-Förderungspreis 2013. Derzeit ist er Mitarbeiter der Wiener Volkshochschulen, Förderung 2.0.

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des BMBF

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)

ISSN: 2076-2879 (Druck)

ISSN-L: 1993-6818

ISBN: 9783738644036

Projekträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

HerausgeberInnen der Ausgabe 26, 2015

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Birgit Aschemann (Bildungsforscherin / Erwachsenenbildnerin)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung und Frauen)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Mag. Wilfried Hackl (Verein CONEDU)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler: redaktionelle Koordination (Verein CONEDU)

Mag.^a Sabine Schnepfleitner: Satz und Vertrieb (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenbildung.at sind im PDF-Format unter www.erwachsenbildung.at/magazin kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als eBook.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“.

BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien

Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz

redaktion@erwachsenbildung.at